



跨境电商 人才招聘解决方案

精准选人用人 就用人啊人

Renaren
人啊人·人才测评

VISIT...

LANZAROTE
Caliente.COM

目录

CONTENTS

01	跨境电商行业现状分析	02
----	------------	----

02	跨境电商人才痛点	06
----	----------	----

03	跨境电商企业精准招聘解决方案	12
----	----------------	----

04	跨境电商行业人才画像	23
----	------------	----

05	招聘实践案例	35
----	--------	----

06	附录	39
----	----	----

R E N A R E N

前言

PREFACE

2020年,受疫情影响,跨境电商作为新业态,实现了飞速发展,在疫情期间进出口贸易额出现了不降反升的迹象;但行业快速发展,当前的人才存量及人才结构跟不上发展的要求,加之大部分企业在招聘时所采用的招聘方式过于老旧,招人标准不明确,导致跨境电商企业出现“招不准”“用不起”“留不住”等问题,当前如何精准、快速识别优秀的外贸精英是跨境电商最突出的难题。

为了解决众多跨境电商企业的招聘难题,人啊人管理研究院总结大量跨境电商企业的成功服务经验和多位行业知名专家的指导意见,基于跨境电商行业发展现状及面临的挑战,为跨境电商行业提供科学、精准、高效的招聘指导策略。



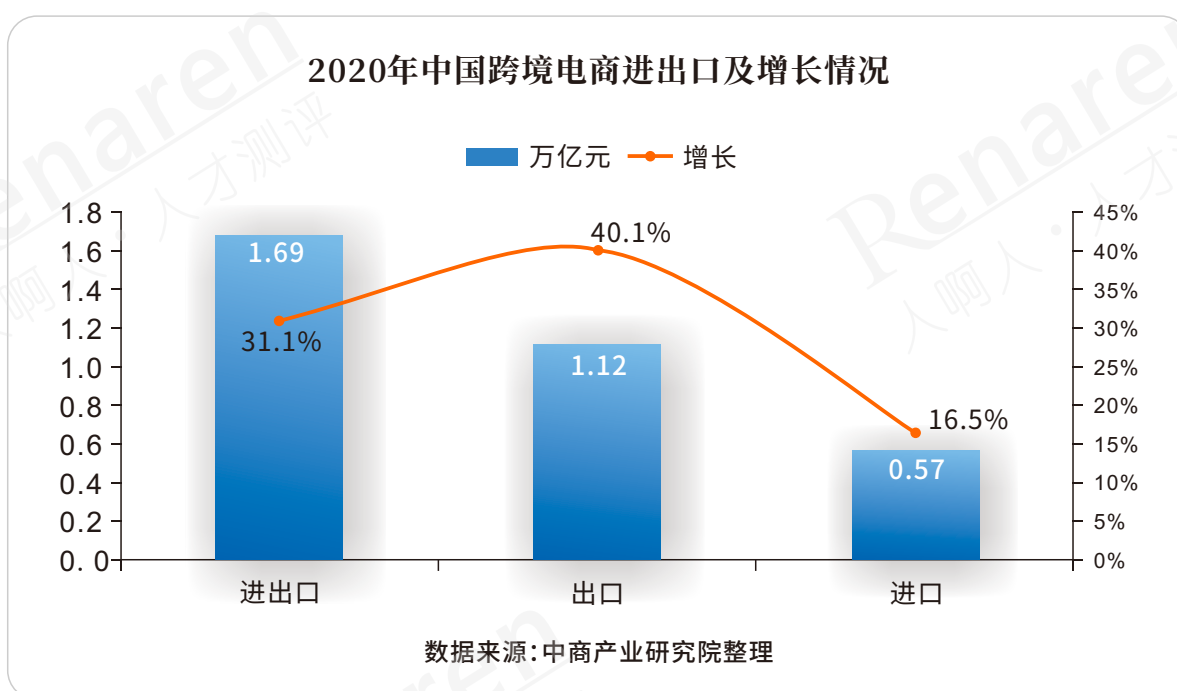
跨境电商行业现状

全球电商零售处于增长期，疫情促使海外电商渗透率进一步提升，各国跨境电商平台交易额大幅提升，跨境电商迎来新的发展机遇。



现状一：跨境电商增长迅猛

2020年跨境电商增长迅猛，通过海关跨境电子商务管理平台验放进出口清单达**24.5亿**票，同比增加**63.3%**。我国跨境电商进出口市场采购出口分别增长**31.1%**和**25.2%**，成为外贸行业的重要力量。



现状二：国内跨境电商行业迎来发展新契机

在经济全球化以及电子商务快速发展的大趋势下，全球市场的跨境网购需求在不断释放，随着云计算、大数据等新兴数字技术广泛运用于跨境贸易服务、生产、物流和支付环节，将大幅提升跨境电商行业效率，国内跨境电商行业有望迎来新的发展契机。

现状三：新技术持续赋能，行业加速洗牌

随着跨境电商物流需求的快速增长，将吸引更多的企业参与，行业竞争将愈发激烈。然而，跨境电商物流的难度相对较大，客户对跨境电商物流的清关效率和保险能力要求的提高需要行业参与者不断增强自身能力，借用信息技术推动效率的提升。





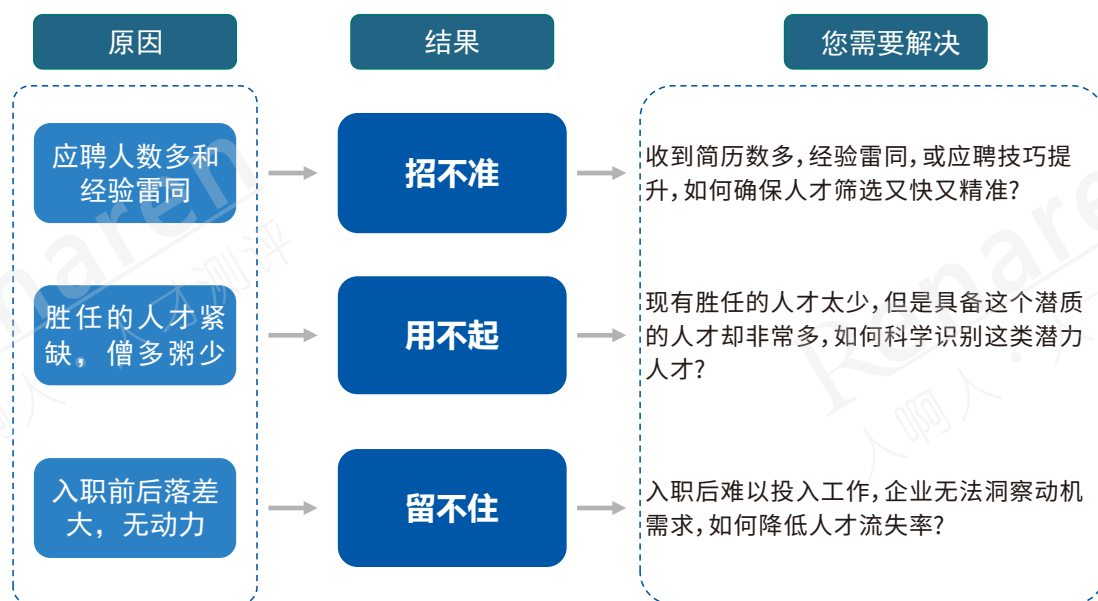
思考 reflection

行业的迅速增长, 竞争也日益激烈,
更需要大量优秀人才。

跨境电商人才痛点

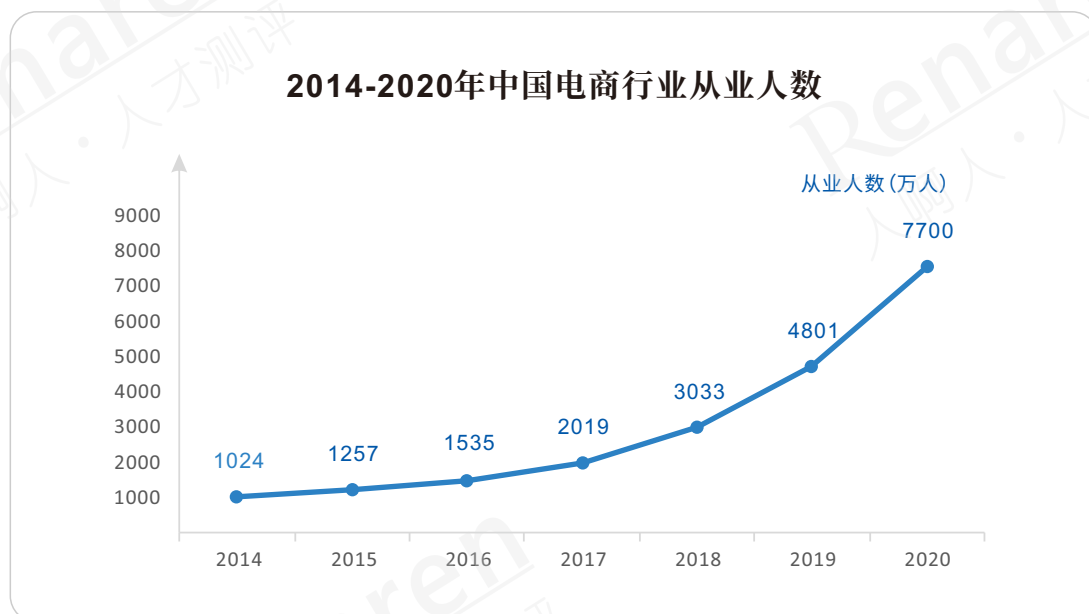
“招不准”“用不起”“留不住”是每一家跨境电商企业的痛。

3 跨境电商企业选才 大挑战及原因分析



痛点一：行业快速发展，大量应聘者涌现，但企业“招不准”

跨境电商行业属于近几年新起的行业，该类型企业也如雨后春笋般的快速崛起，企业整体的分布也从东南沿海的城市逐渐扩张到内陆的省会城市甚至二线三线城市；企业从规模十来人到突破百人甚至突破千人也许需要短短的1-2年的时间，在这种野蛮扩张的初期，需要大量的人才，大批量的电子商务、商务英语、国际贸易类的毕业生涌向这一行业，据劳动局数据统计，2020年中国电商行业从业人数已经高达7700万人。

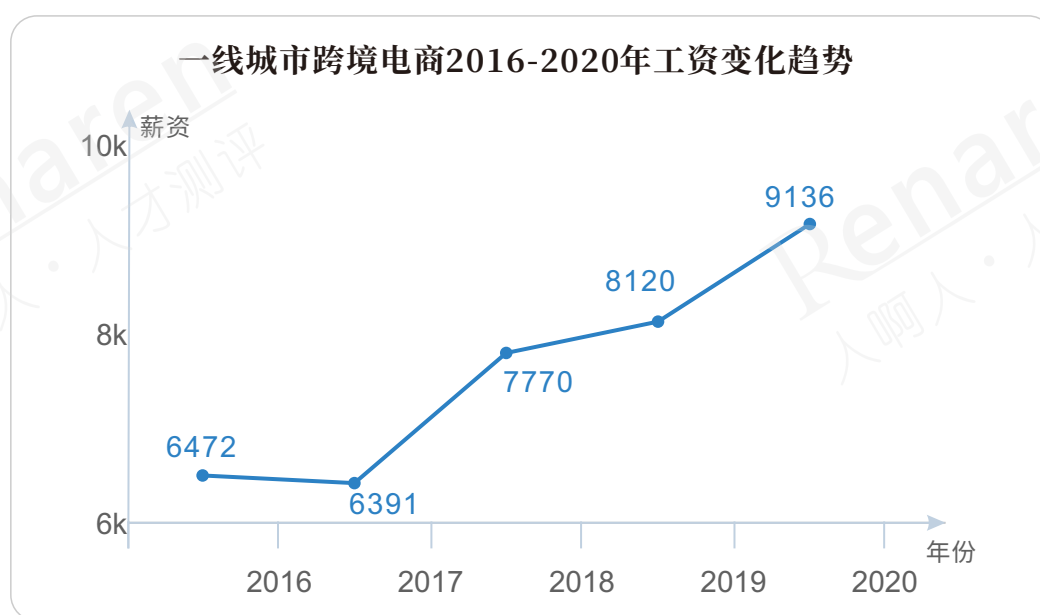


数据来源：公开资料整理

虽然电商行业从业人数也逐年增多，但仍然超过86%的企业认为招聘精准率低于32.6%，大部分企业始终难以破解“招不准”的困局；跨境电商是近年来才蓬勃发展起来，而且发展尤其迅猛，虽然高校陆陆续续推出电子商务、物流管理等专业，但课程的更新完全跟不上跨境电商的发展，加之国内大部分高校培养跨境电商学生时，重理论轻实践，导致跨境电商专业学生与企业所需人才不对标，出现上岗前后反差大，不能帮助企业快速产生业绩，人岗匹配率低。

痛点二：企业用人综合成本不断上升，企业说“用不起”

84.7%的跨境电商企业存在人才缺口，用人综合成本不断上升，据业内人士反馈，当前在一线城市想要招一位比较好的外贸运营，工资为8000以上，即便在内地二三线城市基本上也要4000-5000才能招到适合做外贸的应届毕业生，人工成本越来越贵。



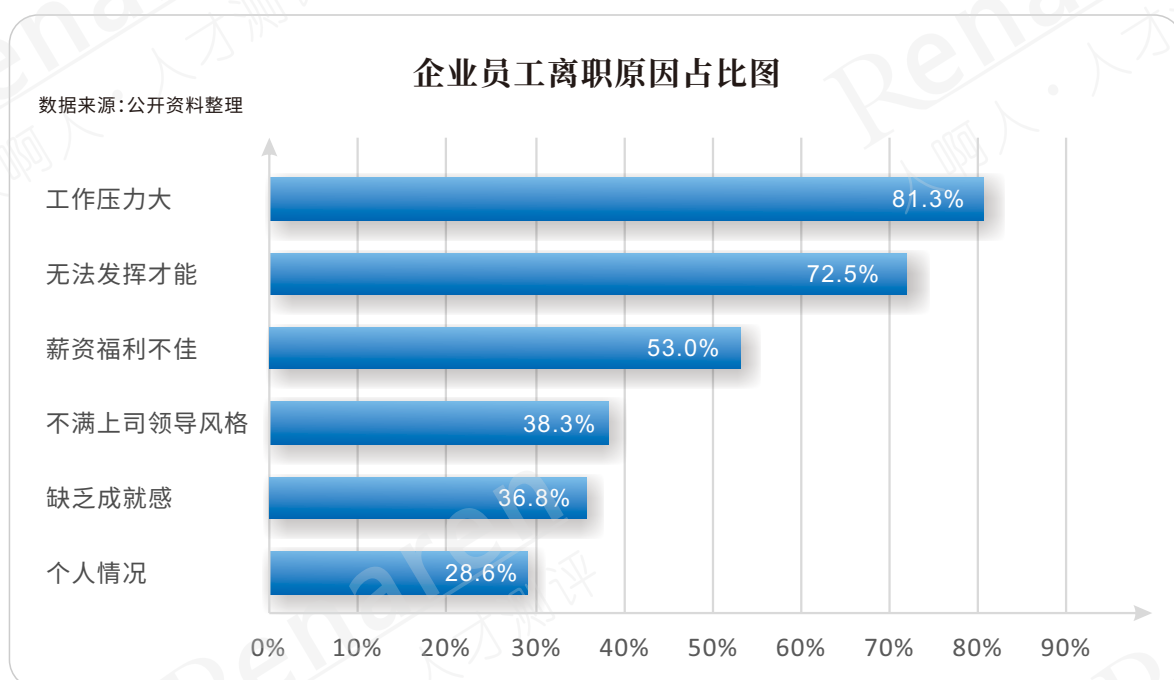
数据来源：公开资料整理

当然，行业“僧多肉少”，各公司出更高价码“抢人”，也是促成了人才招聘成本高的主要诱因之一，也许别的公司出的工资多几百块，员工都会选择跳槽，而跨境电商的用人成本，也在各个公司加码抢人的拉锯战中水涨船高。

痛点三：企业在人才管理方面存在不足，人才“留不住”

跨境电商企业发展的太快，公司规模、员工迅速膨胀扩大，不少管理者无法驾驭众多员工，导致管理易出纰漏。

另一方面，不少管理者思维还停留在对于业绩的追求层面，花大量的精力在提升运营、销售本身，从而忽视了企业的组织架构的建设和人员的管理，在扩张过程中，公司的配套制度、体系没有相应的建立起来，同时忽略了员工的真实需求，导致人才留不住。



数据来源：公开资料整理

如何解决

“招不准”“用不起”“留不住”问题

招？

建立人才标准
这样做 精准识别人才

用？

运用科学工具
这样做 快速识别潜力人才

留？

了解员工内心需求
这样做 降低流失率

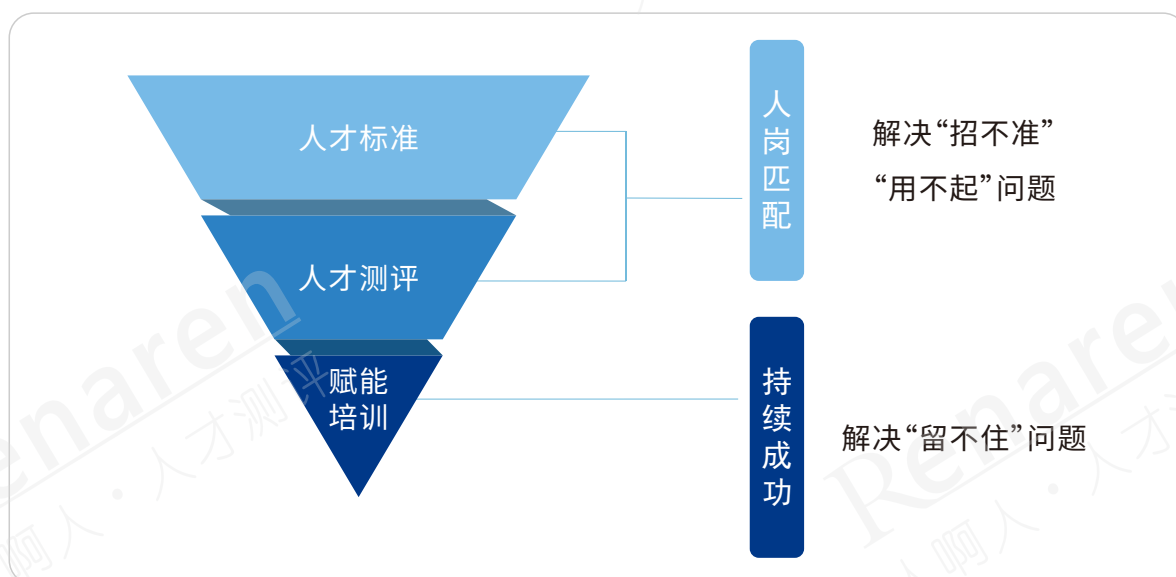


跨境电商企业精准招聘解决方案

我们服务过多家跨境电商企业, 针对招聘问题提出解决方案, 企业可根据实际阶段或情况灵活选择使用。



招聘解决方案



第一步：人才标准

岗位胜任力模型能够帮助您获得精准的胜任力标准，招人更精准。

第二步：人才测评

科学的人才测评有助于精简招聘过程、确定候选者成长潜力，并能提高人才决定的准确度，把潜力人才全部浮上水面。

第三步：HR赋能培训

为了持续提升企业的选人、用人、留人的落地能力，提供适合跨境电商企业的赋能课程，让你成为真正的选、育、用、留的大师。

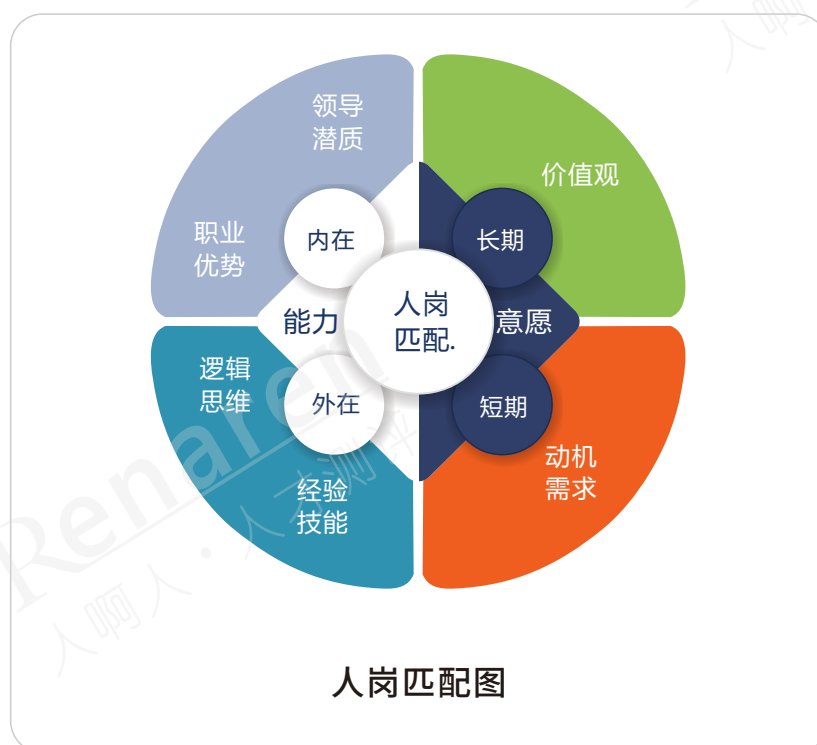
注：这些解决方案既可以相互配合使用，也可以单独使用

第一步：确定人才标准

在数字化时代下，跨境电商企业需要构建属于您的人才标准，在识别人才能力特质，这才是精准人岗匹配的关键。

Q：什么是岗位胜任力模型？

岗位模型是能够鉴别绩效优异者与绩效一般者的动机、特质、技能和能力，以及特定工作岗位或层级所要求的行为特征组合，在招聘前都应建立岗位胜任力模型，明确用人标准，这是选人的关键第一步，按照有效的岗位胜任力模型进行人才招聘，可以有效提高人岗匹配度。



Q: 如何系统构建岗位胜任力模型?



举例:B2C运营专员岗位招聘应用

► 1、岗位工作内容主要是:

- ①通过打造店面,零售的方式达成成交;
- ②提升店面的排名、曝光率和点击率,制定营销推广和活动策划方案,实现运营目标;
- ③运营人员与客服人员相互配合,运营人员负责整个店面的运营管理,客服人员负责客户咨询问题的回答,最终引导客户购买。

► 2、企业根据不同岗位推导所需的胜任力因子

例如:运营专员需要对数据,对信息非常敏感,善于收集分析信息,捕捉客户的需求,通常需要非常有耐心,沉得住气,不断的对店面排名进行优化,并有一定的思维能与事务执行能力。

所以他们往往都具备:规划型、技能,操作,事务;发明,管控

► 3、在后台设置岗位模型



► 4、查看匹配结果



第二步：人才测评

冰山模型是美国著名心理学家麦克利兰于1973年提出了一个著名的模型，所谓“冰山模型”，就是将人员个体素质的不同表现表式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。

其中，“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。人的内在能力主要是“冰山以下部分”它们不太容易通过外界的影响而得到改变，却对人员的行为与表现起着关键性的作用，也是企业管理者需要了解的，但85.7%的企业管理者不懂得如何识别出冰山以下的部分，所以需要科学的人才测评工具进行识别。



测+评,精准识别人才内在能力

人才测评是“通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动”，并将其应用在组织发展与人才管理等企业管理领域，所以内在能力可以通过人才测评工具进行测量和评定。

测

精准测量受测者多维度内在能力

不同招聘场景需要“测”什么内容？



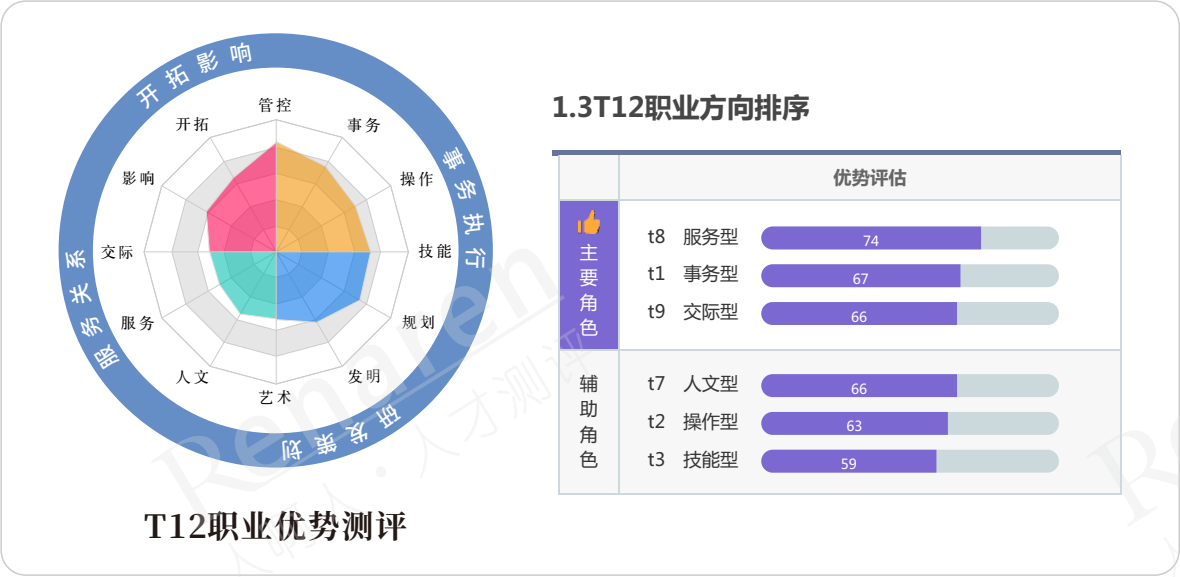
测评内容既可以根据我们提供的方案进行，也可以按照您实际需求目标进行搭配

测评维度指南

本解决方案中出现的跨境电商能力数据均来源于人啊人人才研究院测评数据库,以下为相关测评工具介绍及相关指标释义,包括T12职业优势测评、人岗匹配测评、动机需求测评、认知能力测评、商业推理测评、领导潜质测评等帮助企业知人善用。

T12职业优势测评

人啊人通过多年走访、分析和实践,研发出最适合中国人心理的T12职业测评理论,并总结出12个典型的职业方向(简称T12),帮助企业深层次地洞察人员的优劣势职业能力,帮助企业知人善用。



动机需求测评

动机是人岗匹配的重要要素,当前的动机需求将很好反映入职后的工作驱动力指数,让人岗匹配精准度升级。



认知能力测评

本测评目的在衡量候选人的学习与推理能力,采用新的适应性测评技术,不但效率高、衡量精确,并提供了先进的测试结果有效性,特别适用于需要快速学习新信息的职务。



商业推理测评

商业推理测评基于商业情境来评估个体的认知能力,可以有效预测个体未来的工作绩效。通过对个人评估数据、定义问题和做出商业决策等方面的能力进行考察,有效鉴别出更合适企业未来的领导者。



领导潜质测评

人啊人领导力测评量表的理论思想主要来源是领导特质理论,可以在最短时间内评估受测者在领导倾向、业务驱动和成长性等方面的潜力,以及识别从中基层升级为中高层、管理者转型的能力水平。



评

T12人才测评把内在能力进行数据量化,为企业
提供选人、用人、指导提升的科学建议

岗位匹配度
80%

怎样通过“评”提升效率和效果?



一测多评

告别一岗一测,一测一评的落后方式
进入十岗多测,一测多评的科学时代

大数据常模

基于中国人群大数据常模
满足中国企业的精准评估需求

“能力+意愿”建模

能不能做;愿不愿意做--
优化建模流程,落地性更强

人岗双向匹配

自主研发T12 Circle理论体系
完美打通以岗选人,以人选岗的双向匹配通道

第三步：培训赋能

①半结构化面试,从“直觉”判断到明智决定

我们的精准招聘方案能提供科学的半结构化面试培训,为需要招聘的部门经理和HR人员根据人才标准来对比应聘者的能力信息,明确候选人在知识、经验、能力和内驱动力方面的差异,做出最佳的人才决策。

②学会报告解读,教您轻松识人

专业导师教您解读报告信息和内容,轻松识别和发现测评者的内在能力和优势。

③读懂动机需求,学会怎么去留人

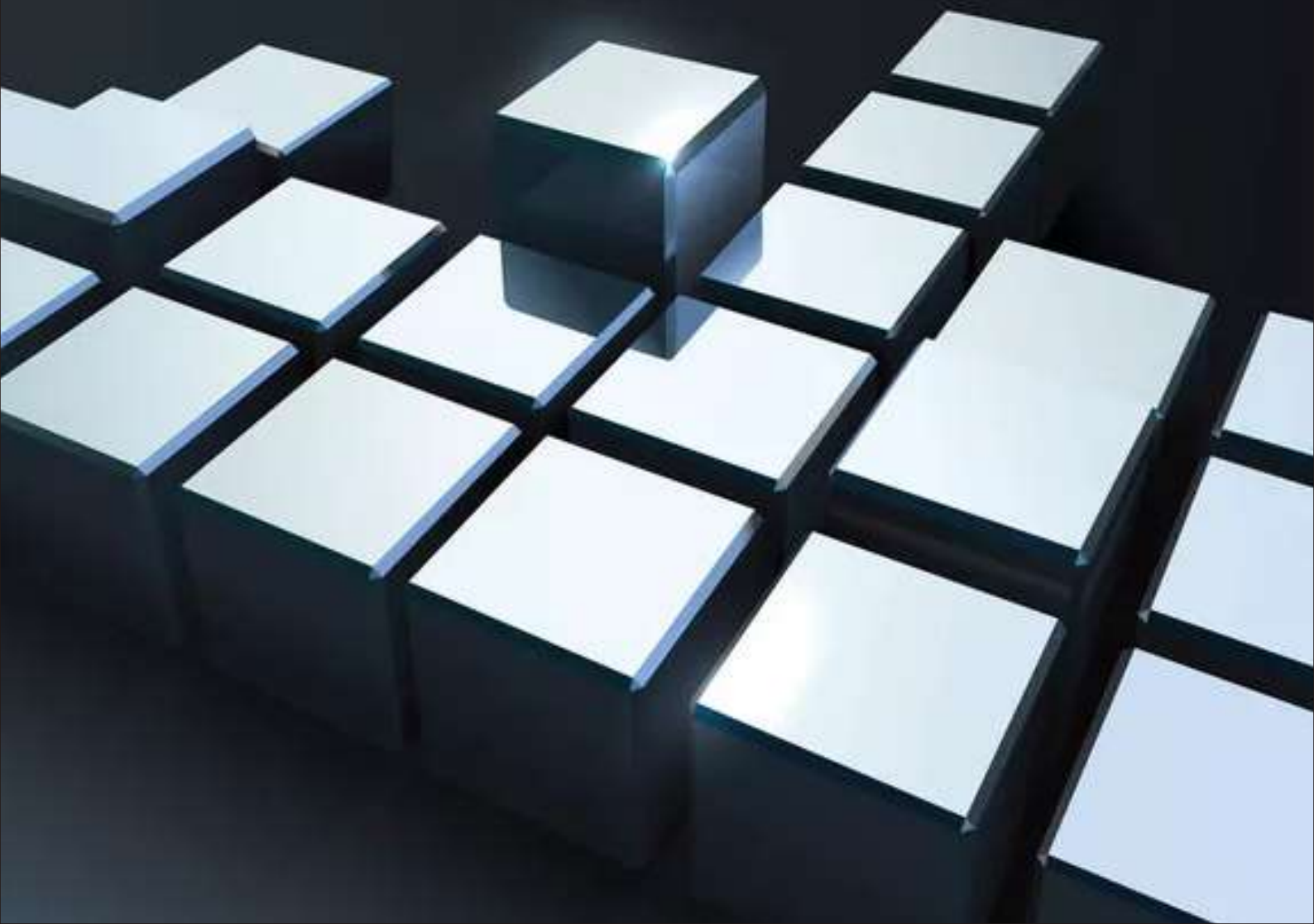
帮助HR学会如何通过动机需求理解员工想要什么,更加轻松科学的进行激励保留,从而降低流失率。



跨境电商行业人才画像

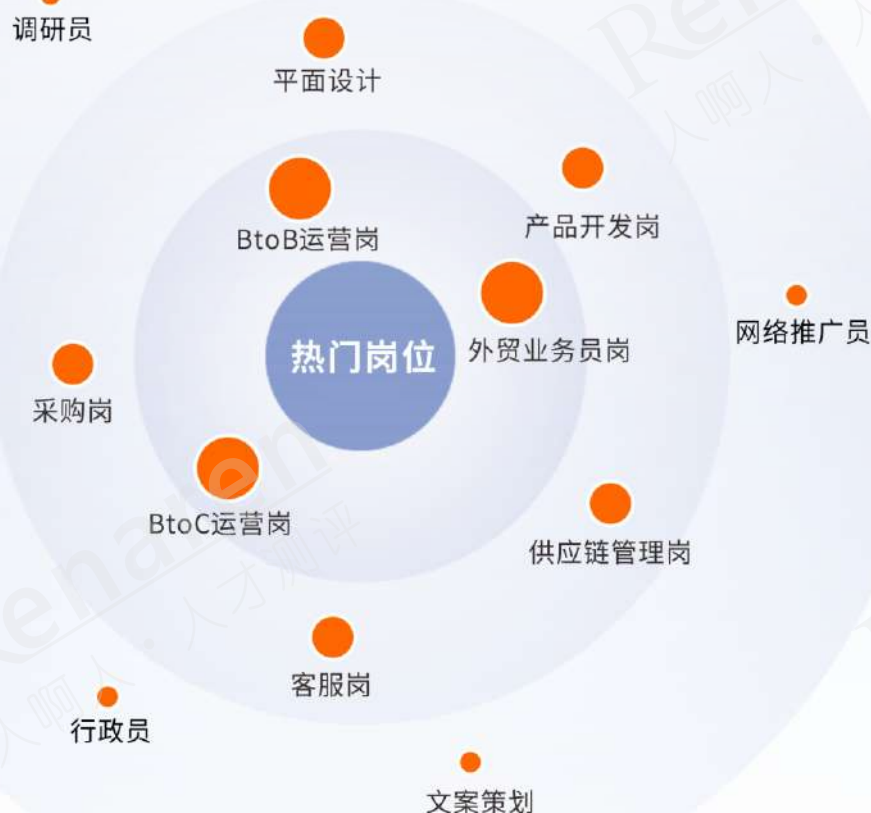
面对跨境电商行业的迅速增长,竞争日益激烈,人才需求结构发生改变。

当前,跨境电商行业需要什么样的人才?



跨境电商行业中的热门岗位：

随着跨境电商行业的不断发展，跨境电商企业销售的产品品类和销售市场更加多元化，产生的岗位类别也越来越多，人啊人根据岗位热度以及业内排行度，罗列出跨境电商最热门和需求量高的岗位：



生成人才画像五个步骤

不同岗位需要具备的能力不同，每个人所具备的内在能力和优势也不同，即人才画像差异；构建人才画像是个专业而严谨的过程，需要以人才数据分析为核心，以关键人员访谈为验证，以画像研讨会为校准的完整构建方法，具体可分为以下五步。

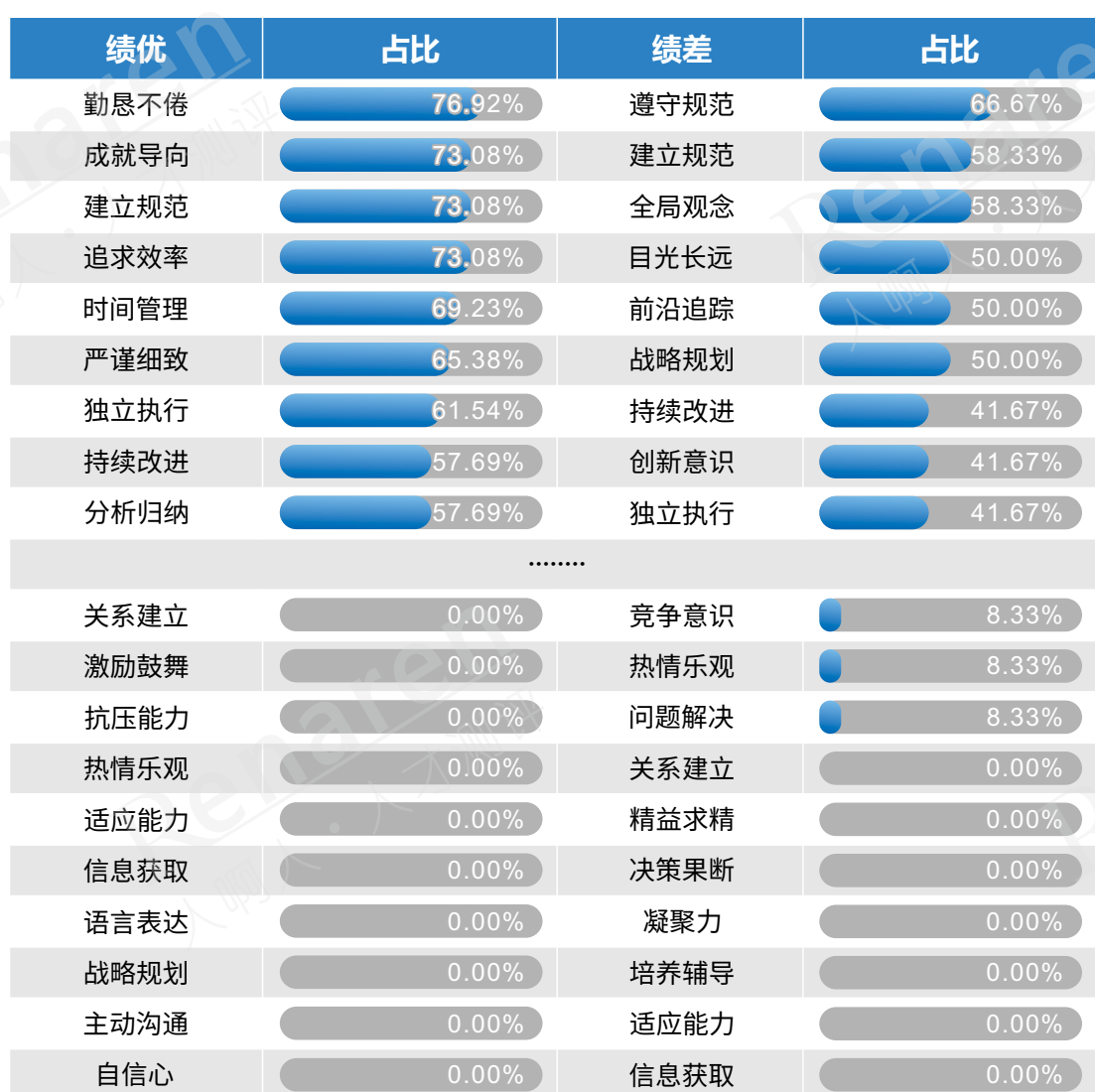
以下为制定跨境电商外贸业务员岗位的人才画像步骤：



一、收集数据：

我们走访多家外贸客户，了解他们业务员的绩效情况，筛选出一份属于外贸业务员的绩优绩差占比图。

外贸业务员绩优绩差占比图



注：上图绩优绩差数据来源于人啊人测评

二、分析数据：

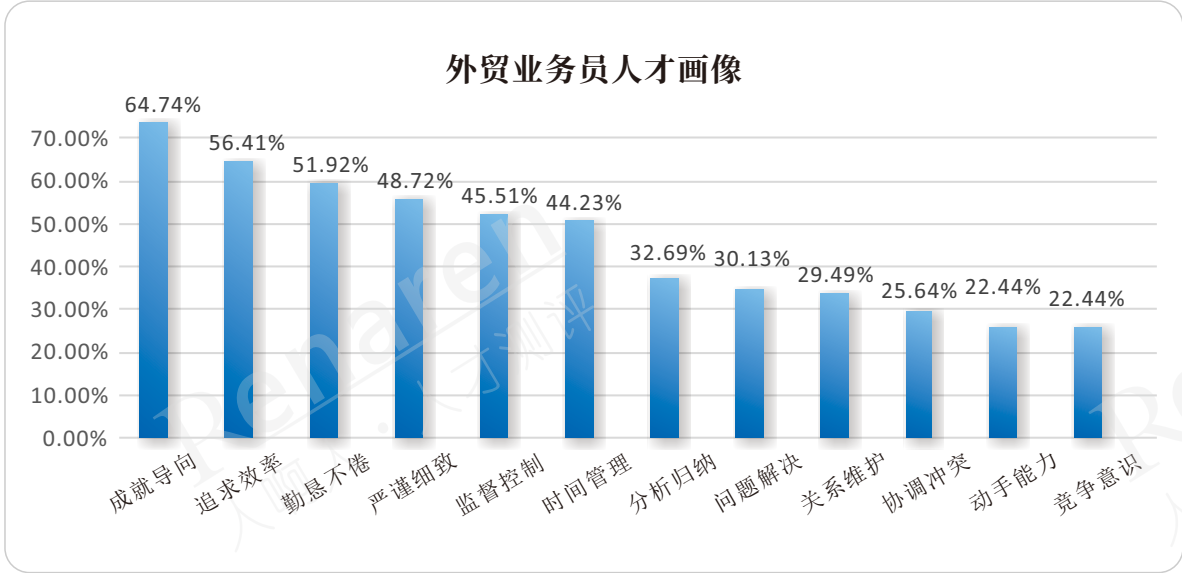
对比绩优和绩差人员的测评数据，发现两者的内在能力差异点。（注：内在能力没有好坏之分，只看合不合适，绩优和绩差的人员内在能力特质不是单一的，也是看多项综合的）

三、形成画像：

以绩优人员突出的内在能力为基础，根据内在能力差异点进行调整，设定为初步的人才画像。

四、人员跟踪：

指导外贸客户依据人才画像进行人员的选聘，并持续跟踪候选人的绩效情况，最终确认优秀外贸业务员的人才画像。

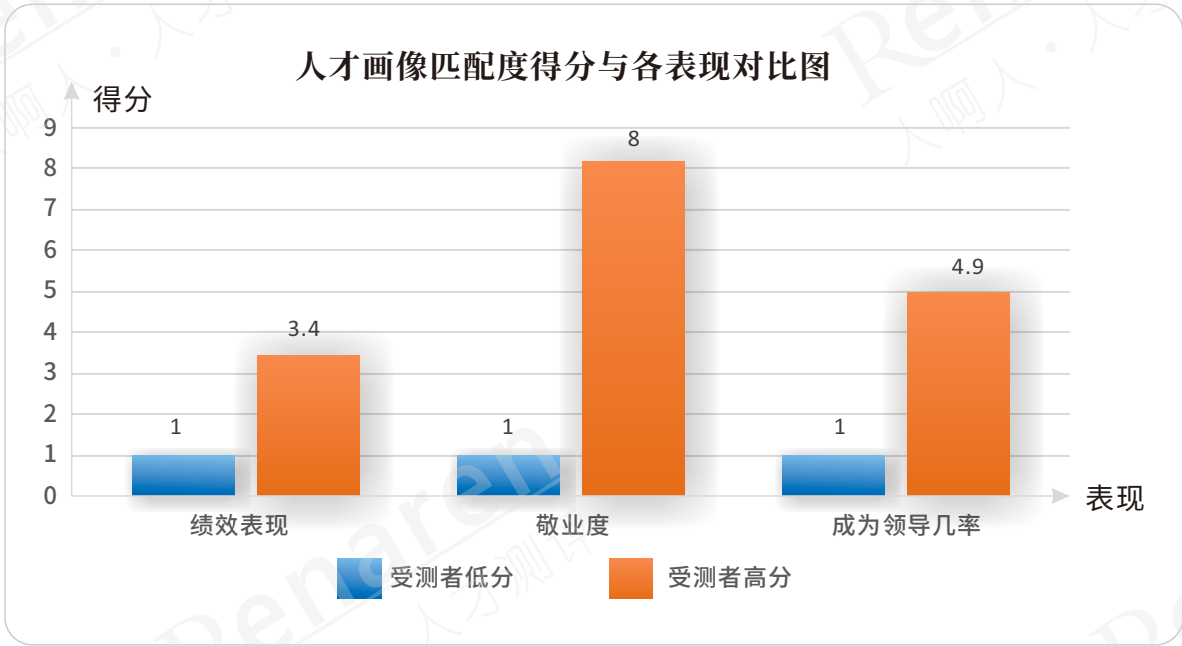


注1: 此图表为人啊人走访多家外贸公司，对外贸业务员进行数据收集和分析，整理得出的优秀外贸业务员人才画像
注2: 上图%为外贸业务员绩效百分比

五、效果反馈：

人才画像匹配度高的受测者比匹配度低的受测者有更大几率表现出优异的绩效数据。根据我们长期的效果跟踪显示，在测试中获得与人才画像匹配度高分的受测者比获得低分者在总体绩效表现出色的几率高出3.4倍；在工作中展示出高敬业度的几率高出8.0倍；在职位中成为优秀领导者的几率高出4.9倍。

与低分者相比，高分者更有可能与他人进行良好的互动，更有可能受到职位和工作环境的激励。



与低分者相比，高分者更有可能与他人进行良好的互动，更有可能受到职位和工作环境的激励。



跨境电商行业 优秀人才画像

我们走访多家跨境电商企业，结合众多中国人群大数据，提炼出部分优秀外贸人才画像供大家参考。

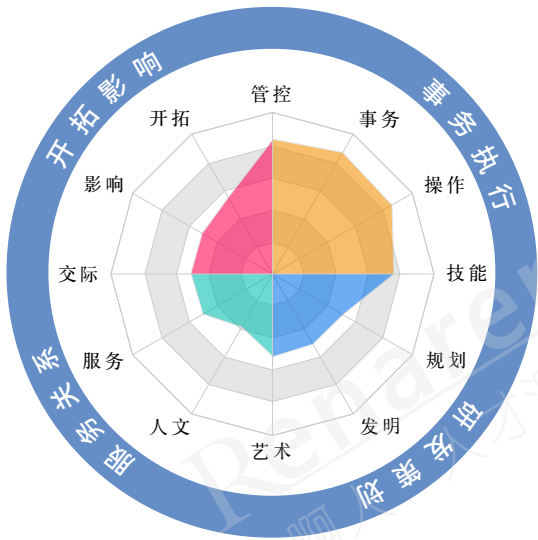




B2B外贸业务员

工作内容

- 1、接到客户询盘,针对不同客户询盘,分析询盘内容。
- 2、根据询盘提供相关样品和报价资料,与客户谈判促成订单。
- 3、负责在电商平台上传和更新公司最新产品信息和产品目录等操作管理。
- 4、跟进好定单,如下单,跟进生产进度,保证交货期和产品质量,安排好出货事宜。
- 5、利用网络通过阿里巴巴平台等电子平台进行公司产品的销售及推广,通过邮件等途径开发客户。



图示：T12职业方向

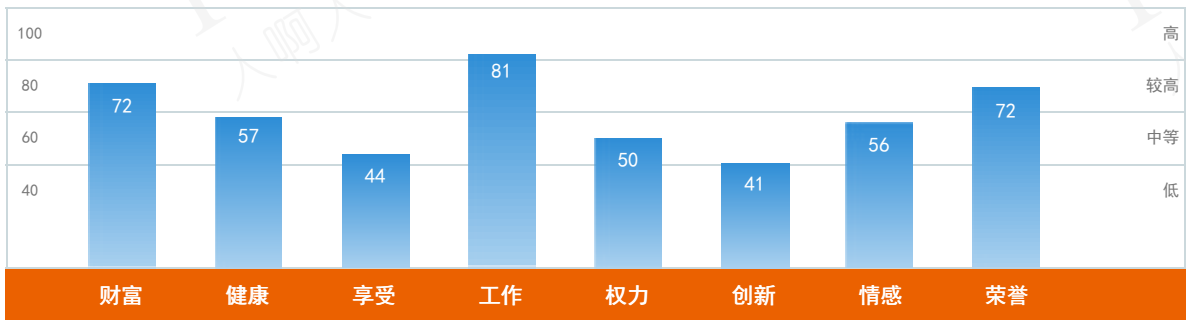
职业优势: 事务型、操作型、管控型、技能型

外贸业务员经常用邮件跟外国人打道,与之沟通不单需要具备细心和耐心,善于收集分析客户信息的能力,根据客户的需求给出可行性的方案;而且要有一定的谈判影响力,结果导向性,促进成交。

动机需求

动机意愿总览

动机得分参考范围为：低（0~40分），中等（41~60分），较高（61~80分），高（81~100分）





B2C运营专员

工作内容

- 1、主要是通过打造店面，零售的方式达成成交，一般的B2C国际平台有速卖通、亚马逊和eBay等；
- 2、提升店面的排名、曝光率和点击率，制定营销推广和活动策划方案，实现运营目标；
- 3、一般是由运营人员与客服人员相互配合，运营人员负责整个店面的运营管理，客服人员负责客户咨询问题的回答，最终引导客户购买。

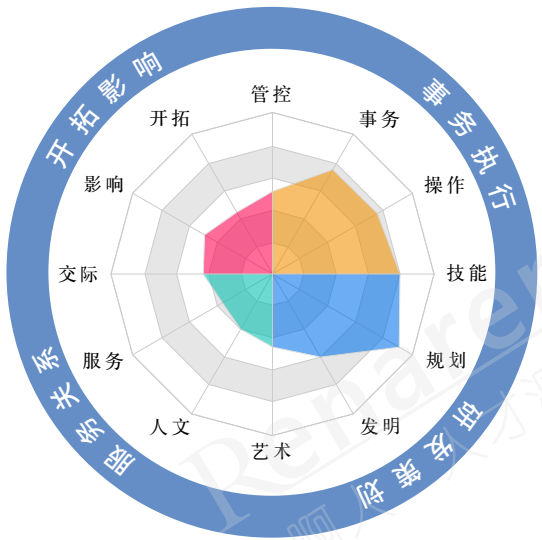
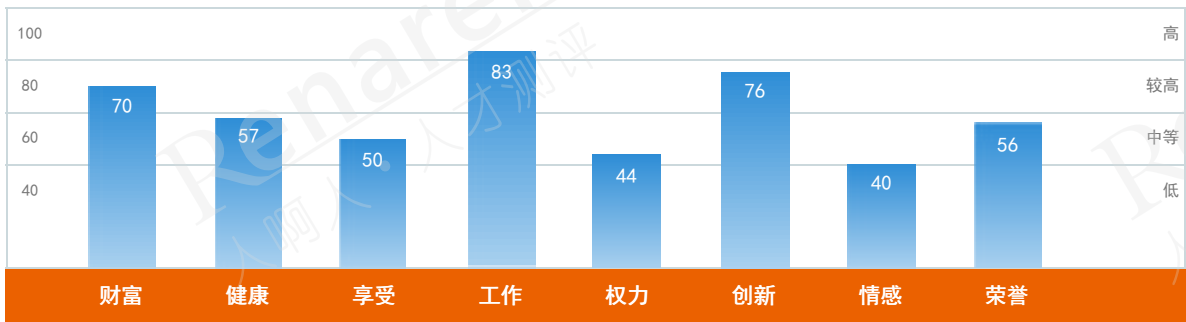
职业优势: 规划型、技能型、操作型、事务型

运营专员需要对数据，对信息非常敏感，善于收集分析信息，捕捉客户的需求，而且需要非常有耐心，沉得住气，不断的对店面排名进行优化，并有一定的思维能与事务执行能力。

动机需求

动机意愿总览

动机得分参考范围为：低（0~40分），中等（41~60分），较高（61~80分），高（81~100分）



图示：T12职业方向

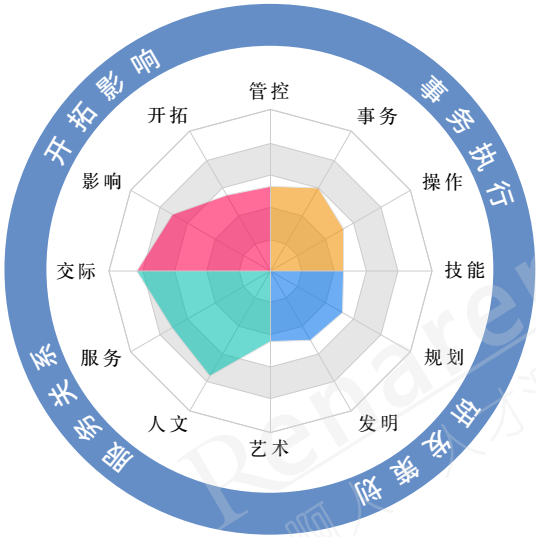


C2C模式

▶ 工作内容

C2C指的是Consumer To Consumer。C2C同B2B、B2C一样，都是平台运营的几种模式之一。不同的是C2C是用户对用户的模式，C2C平台运营就是通过为用户双方提供一个交易服务平台，使用户双方可以通过平台完成相应服务或交易。

▶ 职业优势: 交际型、人文型、服务型、影响型

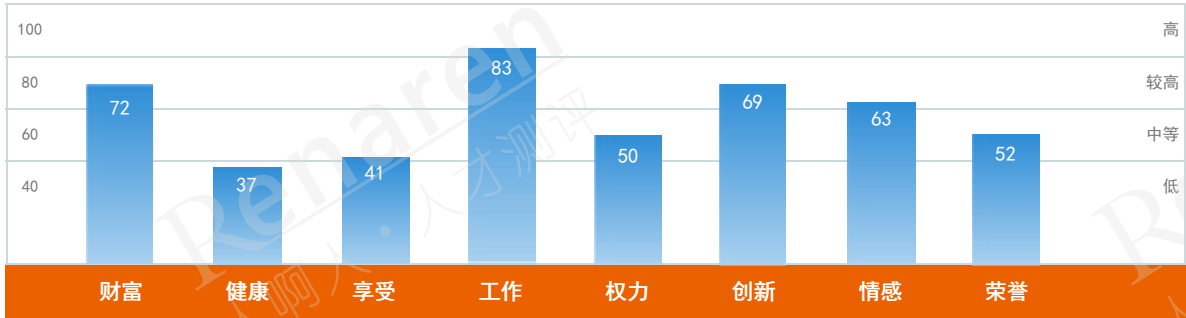


图示：T12职业方向

▶ 动机需求

动机意愿总览

动机得分参考范围为：低（0-40分），中等（41~60分），较高（61~80分），高（81~100分）





SEO专员

工作内容

- 1、了解搜索引擎排名机制和优化规则。熟悉各大搜索引擎蜘蛛爬行的规律规则及原理;
- 2、负责公司网站的SEO站内优化及网站关键词排名优化;
- 3、负责提升网站的流量;
- 4、分析网站及各频道的关键词解决方案, 监控网站关键字;
- 5、对公司网站以及竞争对手网站进行监控流量和数据分析, 并根据分析结果及时出处理方案和应对措施
- 6、跟进、协调SEO项目, 配合业务需求管理SEO的实施;
- 7、有较强的数据分析能力, 能定期对相关数据进行有效分析并形成报告文档。

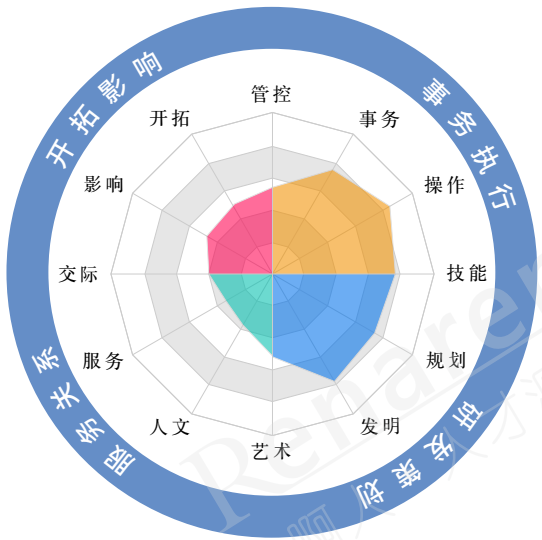
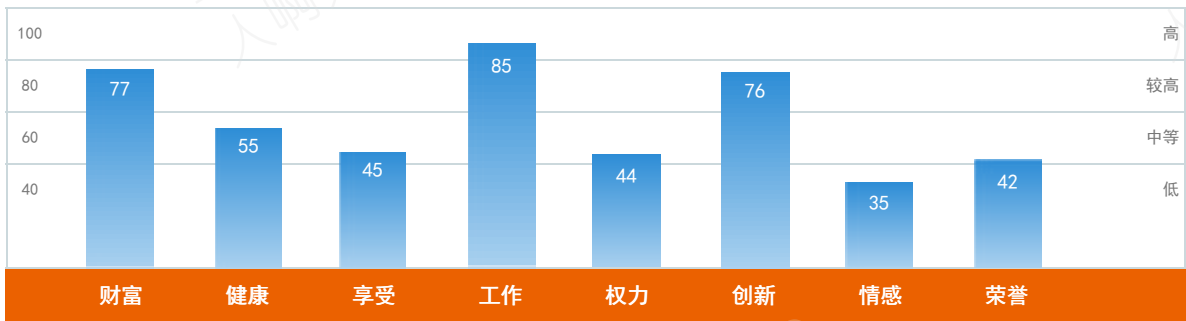
职业优势: 操作型、技能型、发明型、事务型

作为SEO专员他要思维能力强, 有比较多的想法和创意, 需要对市场的信息变化非常敏锐, 要有较强的收集分析市场数据的能力, 而且要非常有耐心, 坐得住的人进行操作平台和优化排名。

动机需求

动机意愿总览

动机得分参考范围为: 低 (0~40分), 中等 (41~60分), 较高 (61~80分), 高 (81~100分)



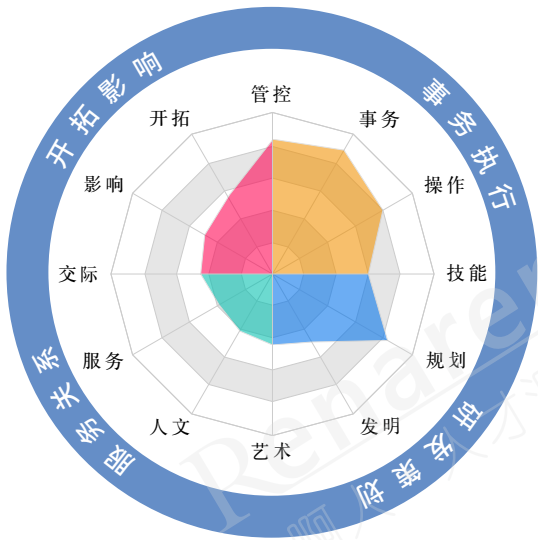
图示: T12职业方向



采购专员

工作内容

- 1、负责采购计划落地,包括:询价、比价、签定采购合同、验收、评估及反馈汇总工作;
- 2、熟悉采购流程,制定采购计划,能独立完成采购任务;
- 3、做好采购的预测工作,统筹安排采购资金,决策购进业务活动,提高资金利用率;
- 4、开发优质供应商,并做好供应商各项能力评估(如实力、质量、供货能力、风险控制、交货期等);
- 5、与供应商保持良好的合作关系,对供应商进行综合考核、评价,淘汰不合格供应商;
- 6、不断降低采购成本,并保持良好的供货质量。



图示：T12职业方向

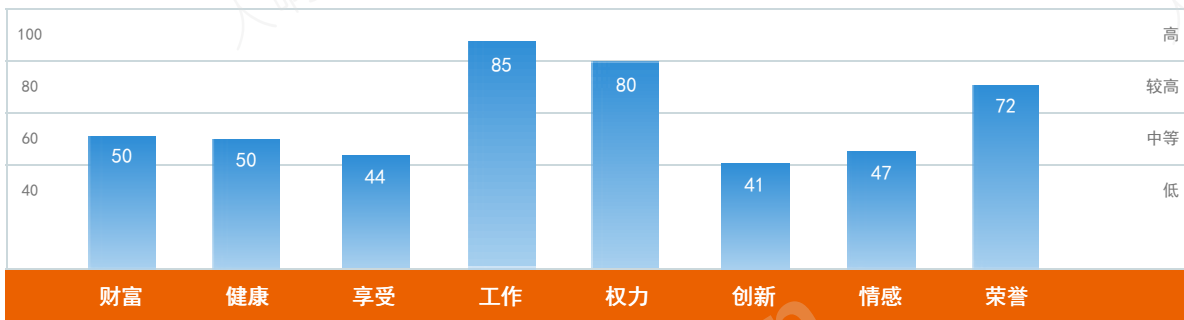
职业优势: 事务型、操作型、规划型、管控型

采购人员,需要事务执行力高,细心严谨,并要有一定的耐心度去完成日常内工作,并需要有一定的规划能力,能对公司制定月度或年度的采购目标,并且对公司内采购的物资进行严格的把控,要有一定的谈判力,需要不断降低采购的成本,为公司节省资源

动机需求

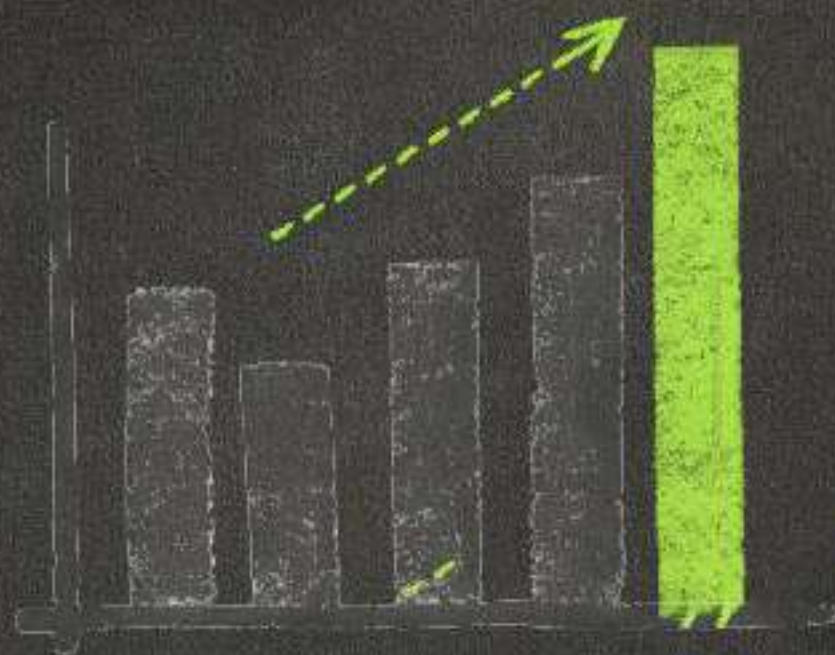
动机意愿总览

动机得分参考范围为: 低 (0~40分), 中等 (41~60分), 较高 (61~80分), 高 (81~100分)



招聘实践案例

自人啊人成立以来,发展非常迅速,现在已有超过4万多家各类型客户,其中包括阿里巴巴、富士康、万科、建设银行、南方电网、沃尔玛、华晨宝马、长虹、康佳等多家知名企业已是我们的忠诚客户。





► 项目背景：

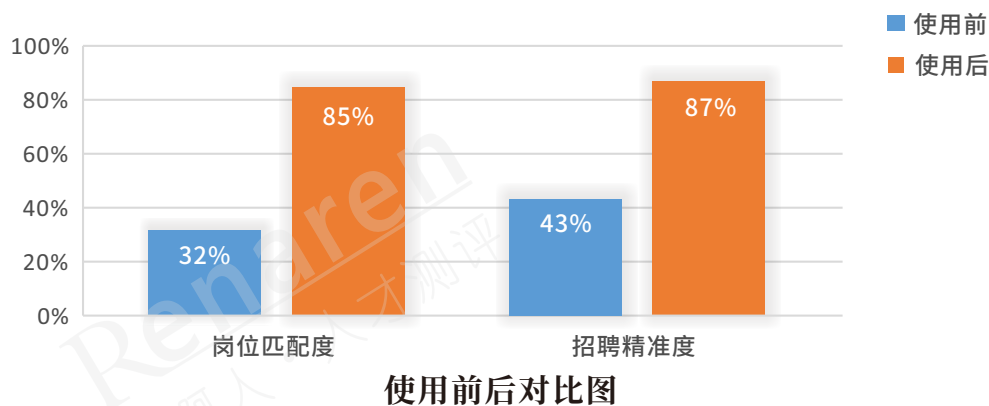
阿里巴巴的员工管理制度采用的是政委体系，随着阿里巴巴不断的发展壮大，阿里政委形式下的员工架构需要取其精华，弃其糟粕。阿里的用人需求更是剧增，如何解决是阿里巴巴在人事方面的当务之急。

► 测评专家分析及建议&成果：

阿里巴巴运用人才测评以来，大大提高了筛选从全国各高校投递而来的简历的效率，从本企业中选取岗位标杆作为胜任力模型，更吸纳了与岗位相契合的人才。目前，T12人才测评系统已经成为阿里巴巴招聘的必备手段。

► 人啊人·人才测评可以：

- 1、帮助企业快速精准了解这个人的动机状态和内驱动力，有针对性地进行动机激励和保留，科学稳固人心，提高工作绩效，自然给公司长期的利润收入。
- 2、同时配合人啊人的课程培训赋能，为阿里内部员工进行梳理。为阿里巴巴员工阐述了人才定位的重要性，指出阿里巴巴现有团队对销售部应适当进行人员保留，以科学的管理手法控制人员流动，不适时宜的部门人员应及时革旧鼎新，为阿里未来对员工管理的规划明确方向。





▶ 客户背景：

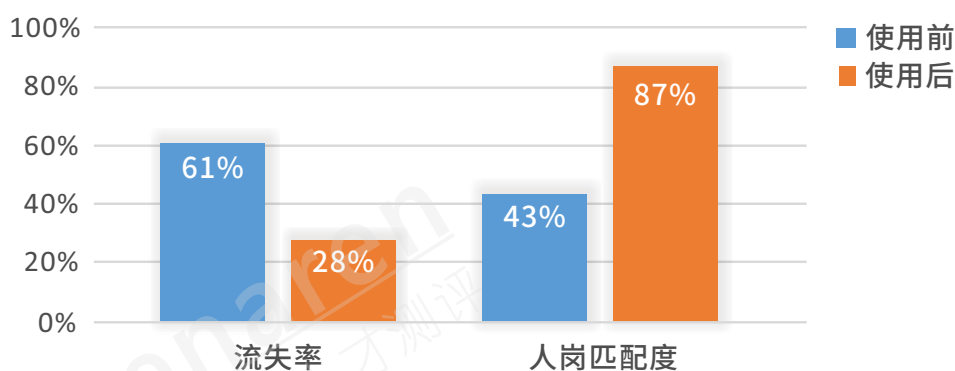
亚马逊公司，是美国最大的一家网络电子商务公司，位于华盛顿州的西雅图。是网络上最早开始经营电子商务的公司之一，现已成为全球商品品种最多的网上零售商和全球第二大互联网企业。

▶ 客户需求：

亚马逊希望他们的团队是一支充满活力、积极进取的团队。在电商事业快速发展的时期，充足的人才储备显得尤为重要，但如何甄选并培育一批优秀的人才成了亚马逊的最大难题。企业希望快速扩大电商团队，并且提高人岗匹配度。

▶ 解决成果：

运用T12人才测评实现精准快速的招聘筛选，新员工入职后，人岗匹配度高达87%以上，业绩快速提升。企业快速精准了解员工的动机状态和内驱动力，有针对性地进行动机激励和保留，科学稳固人心，提高工作绩效，自然给公司长期的利润收入。



使用前后对比图





▶ 客户背景：

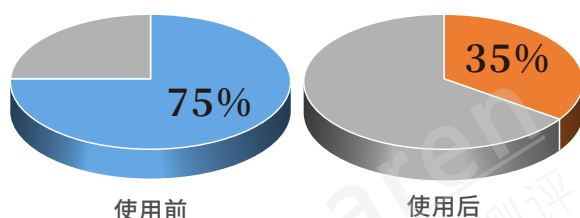
随着销售业绩的迅速上升、企业的不断壮大以及政府政策的大力支持，棒谷于2009年开始主力运营综合类商城网站，致力于跨境自营平台产品销售，为国内开发商开拓海外市场，以客户需求为主导，自主开发新品，提供个性化购物体验。截至目前，棒谷科技已成为广州地区大型的跨境电子商务综合体，行业中的龙头企业之一。

▶ 客户需求：

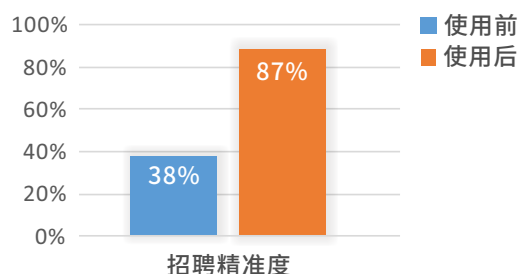
棒谷的逐年发展壮大，员工的招聘也逐年增加，内部管理难度系数高，如何招聘到大量的员工以及提高精准招聘率，如何全方位识别“有能之士”并进行晋升是棒谷目前面临的难题。棒谷科技为更好的实现人才招聘、优化等，需要借助测评工具更好的配合企业的整体战略部署及人才发展战略。

▶ 解决成果：

棒谷科技股份有限公司（简称棒谷科技）根据岗位要求和公司价值观梳理岗位潜力模型，并通过使用快速、精准、可持续落地的T12人才测评，实现为公司人才招聘、优化、发展、选拔、规划等作出科学的行动依据，以更好的配合企业的整体战略部署及人才发展战略规划的要求，项目实施结果得到企业的高度认可。



面试在招聘流程时间占比



招聘精准度对比图



附录:

附T12职业类型解释

T12(Talents 12)人才测评系统,是根据15岁以上心理健康人群的内在能力和素质(心理类型、个人特质、动机需求、职业期许和自我认知等分析)总结出不同类型人群在不同职业领域中的特点。

主要包括12种典型职业类型:

T12职业方向	优势描述
t1 事务型	事务落实能力强,有条理次序,讲究有始有终,处理事务耐心严谨,在工作上一按照具体计划办事
t2 操作型	技术操作能力强,注重实用,动作协调,在操作工具、器械方面较有优势,耐心、独立地完成常规性工作
t3 技能型	动手实践能力强,战术灵活多变,善于运用不同的方法来解决难题和提高技能,在自己的专业领域里精益求精
t4 规划型	战略规划能力强,把握重点,追求高效,深入分析方案、项目的系统性和可行性,善于制定战略、策划项目
t5 发明型	创新思维能力强,奇思妙想,见解新颖,热衷于新兴科学技术,在未知的领域中不断地寻求创新突破
t6 艺术型	艺术感受能力强,对审美方面感知敏锐、眼光独到,善于在各种事物、环境、现象中有所感知、想象、领悟
t7 人文型	人文感知能力强,关注人的精神生活,注重个人修炼,尊重人的主体地位和个性差异,对人性较为敏感
t8 服务型	换位思考能力强,协调矛盾、避免冲突、促进人与人之间的和谐共处,有意识地为他人服务
t9 交际型	破冰和人际互动能力强,不断扩大人际圈子,结交新朋友,擅长与他人保持良好的关系
t10 影响型	影响说服能力强,充满热忱,话语极具影响力,激励他人采取行动,善于让他人接受自己的想法
t11 开拓型	开拓进取能力强,愿意冒险,保持乐观,热衷于追求并挑战具体目标,擅长抓住新机遇
t12 管控型	管控督导能力强,看重权力,通常会对人员、资源进行严格掌控,结果导向强烈,不为人情所动

注:每种职业类型各有特点,并没有优劣之分。

动机需求解释

马斯洛需求层次理论：

人的需求从低到高依次分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五种需求。

人啊人·动机测评基于马斯洛需求层次理论，从八大维度深层挖掘人的隐藏性动机需求，帮助电商企业了解激励个体行为的因素，寻找个人的动力来源，是什么激发了个人工作热情？

激励建议：

动机	描述	激励建议
工作	表明对工作的重视投入程度和对工作成就感的需求程度： 此项得分高者认同本职工作，全心投入工作求取事业的进步，主动积极地关心公司的发展	富有挑战的工作
财富	表明对做事情的结果导向性和金钱财富等具体回报的需求程度： 此项得分高者做事注重成果，有清晰的目标感，渴望获得具体的金钱回报，追求财富自由	丰厚的薪酬
荣誉	表明渴望得到外界对自我做出正面、积极评价的需求程度： 此项得分高者注重自身的言辞品行，自尊心强，渴望得到社会认同，成为他人的学习榜样	不吝啬表扬、光荣榜
权力	表明对人员组织和事物发展进行掌控及支配的需求程度： 此项得分高者做事有责任感，渴望主导和管理一切人和事，追求决策自由，不受他人干涉	富有挑战的工作
创新	表明对学习新鲜事物和实现创意想法的兴趣程度： 此项得分高者注重学习和创新，喜欢思考，逻辑分析能力强，求知欲强，渴望接触新事物	出谋划策、新品研发
情感	表明与人交往时对需要获得情感关怀及别人认可的重视程度： 此项得分高者注重亲情和友情，渴望得到情感关怀和心灵交流，真诚奉献他人，信守承诺	人性化环境及融入感
健康	表明对个人的身心健康以及规律的工作生活作息的重视程度： 此项得分高者注重个人健康，渴望得到合理的工作时间和规律的生活作息，协调身心平和	安全、舒适的环境等
享受	表明对生活品质和物质消费的要求程度： 此项得分高者注重提高生活品质，喜欢高端产品和高档消费，品味紧跟潮流，时尚范十足	给予假期、高端大气

结语 EPILOGUE

2020年“双11”期间,全国通过海关跨境电商系统共处理进出口清单**5227万**票,较上年增加**25.5%**;处理清单峰值达**3407**票/秒,增长了**113.2%**,各项指标均创新高。

面对跨境电商行业的飞速发展,精准招聘人才是当下最主要的目标,招聘层面的降本增效是将精准招聘进行到底,人才测评工具能够快速精准了解应聘者或员工的内在能力及动机需求,帮助电商企业轻松解决精准招聘难题,提高人岗匹配度。

人啊人管理研究院

人啊人研究院创立于2012年,是国内专业的人才评估综合机构,拥有一支富有洞察人性心理与人力资源专业素质能力的研究团队,其研究团队由人力资源专家、心理学家、数据统计学家、IT研发人员等多类型人才组成,并一直与多家高校、管理学院、人力资源协会、国家心理协会等开展合作。

人啊人研究院研究领域覆盖企业选育用留等场景,研发了T12人才测评、专项测评等具有知识专利权的人才管理产品20余种,同时已经服务超过4万家大中小型企业,累积了非常丰富的管理先进理念与技术,以人为本,真正帮助企业提升人才价值,推动组织发展。

企业文化:

使命:让天下没有错位的人才

愿景:做最精准的人才评估体系

价值观:

发挥优势 团结奋进

创新成长 精益求精

至诚服务 回馈社会

产品系列:

领才版系统、卓才版测评、优才版测评、得才版测评、识才版测评、心理健康评估测评、职业价值观测评、SWOT领导力测评、新高考选科测评、自定义测评、360°测评、人才盘点系统、企业管理咨询、岗位模型构建、测评系统定制

全国分布:

北京、上海、深圳、东莞、杭州、成都、郑州、合肥

Renaren

人啊人·人才测评

精准选人用人，就用人人啊人！



- 📞 全国电话：400-996-0801
- 🌐 官网地址：www.renaren.com
- 📍 企业地址：东莞市天安数码城C1栋505室